

**EVALUASI KINERJA PT. INDONESIA *POWER* PEMBANGKIT LISTRIK
TENAGA PANAS BUMI UNIT 3&4 LAHENDONG**

WINEKE O. MANAHERA

WELSON Y. ROMPAS

JOORIE M. RURU

manaherawineke@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Evaluasi Kinerja dari PT. Indonesia *Power* Pembangkit Listrik Tenaga Panas Bumi Unit 3&4 Lahendong. Dengan menggunakan metode penelitian kualitatif. Pengumpulan data dilakukan lewat wawancara, observasi dan dokumentasi dengan teknik analisis data model interaktif dari Miles dan Huberman. Berdasarkan hasil penelitian, dilihat dari “evaluasi tujuan dan sasaran” cukup baik. Proses perencanaan untuk sampai kepada tujuan dan sasaran, perusahaan terus berupaya memaksimalkan kinerja sesuai dengan standar perusahaan. Dilihat dari “evaluasi proses kinerja” belum sepenuhnya maksimal. Masih perlu adanya peningkatan dalam bidang *maintenance*. Selanjutnya dilihat dari “evaluasi lingkungan” belum maksimal. Perlu adanya pemeriksaan udara secara rutin untuk mengetahui tingkat emisi yang keluar. Dan terakhir dilihat dari “evaluasi hasil” belum juga sepenuhnya maksimal. Perlu adanya komunikasi dan koordinasi yang aktif antara perusahaan dan pemerintah setempat.

Kata Kunci : Evaluasi, Kinerja

ABSTRACT

This study aims to determine the Performance Evaluation of PT. Indonesia Power Lahendong Geothermal Power Plant Units 3&4. Data collection was carried out through interviews, observation and documentation using interactive model data analysis techniques from Miles and Huberman. Based on the results of the research, seen from the "evaluation of goals and objectives" is quite good. The planning process to arrive at goals and objectives, the company continues to strive to maximize performance in accordance with company standards. Judging from the "evaluation of the performance process" has not been fully maximized. There is still a need for improvement in the field of maintenance. Furthermore, seen from the "environmental evaluation" has not been maximized. There needs to be regular air checks to find out the level of emissions that come out. And lastly seen from the "results evaluation" is not yet fully maximized. There needs to be active communication and coordination between companies and local government.

Key words: Evaluation, Performance

PENDAHULUAN

Negara Indonesia merupakan salah satu negara berkembang, negara yang sedang berusaha keluar dari zona nyaman untuk menuju negara yang maju. Masih sangat jelas terlihat beberapa faktor yang membuat Negara Indonesia masih belum bisa keluar dari zona tersebut, yaitu: ketergantungan negara terhadap negara-negara tetangga atau negara-negara maju dan tingkat pertumbuhan penduduk yang tinggi sehingga tingkat pengangguran pun ikut tinggi dan lain sebagainya. Hal ini masih sangat jauh dari isi tujuan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945, yaitu untuk memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa.

Sumber daya alam menjadi salah satu hal yang penting dalam proses pembangunan suatu negara. Salah satu penunjang dalam pencapaian pertumbuhan ekonomi suatu negara adalah lewat keberadaan berbagai bentuk sumber daya alam. Pengelolaan sumber daya alam yang berhubungan dengan pembangunan merupakan salah satu langkah kongkrit dalam pembangunan berkelanjutan. Pembangunan berkelanjutan memiliki tiga unsur penting yaitu ekonomi, sosial dan lingkungan. Pemahaman mengenai hal ini yaitu, proses pembangunan berkelanjutan adalah sebagai perlindungan lingkungan yang mempunyai keterkaitan antara ekonomi, sosial dan lingkungan alam. Dalam konsep pembangunan berkelanjutan ini, harus dijalankan secara hati-hati dalam proses pengelolaan sumber daya alam yang ada agar generasi selanjutnya dapat merasakan kekayaan alam yang ada sekarang.

Pengelolaan sumber daya alam dilakukan sesuai dengan potensi yang dimiliki daerah tersebut. Sebagai negara berkembang Indonesia terus berupaya pemeratakan pembangunan yang ada lewat pengembangan industri di berbagai wilayah

di Indonesia. Sulawesi Utara juga menjadi salah satu titik pengembangan pembangunan yang dijalankan oleh pemerintah setempat dan bekerja sama dengan pihak swasta dengan mengoptimalkan industri energi yaitu Pembangkit Listrik Tenaga Panas Bumi (PLTP) di Area Lahendong Kecamatan Tomohon Selatan, Kota Tomohon..

PT. Indonesia *Power* merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pemanfaatan energi panas bumi. Perusahaan ini dipercayakan oleh pemerintah untuk mengelola sumber daya panas bumi di Area Lahendong Kecamatan Tomohon Selatan menjadi Pembangkit Listrik Tenaga Panas Bumi (PLTP). Potensi sumber daya panas bumi Lahendong/Tompaso yang mencapai 120MW telah dikembangkan dalam PLTP Lahendong unit 1 sampai 6 yang akan memasok kebutuhan listrik bagi masyarakat Sulawesi Utara. Area Lahendong dioperasikan sejak Tahun 2001 yang diawali dengan pengoperasian PLTP Lahendong I (unit 1,2) dan unit 2 pada Tahun 2007. Pengembangan unit PLTP berikutnya, yaitu PLTP Lahendong II (Unit 3,4) dimulai Tahun 2009 dan Tahun 2001. PLTP Lahendong II merupakan proyek yang dianggap strategis karena memberikan kontribusi yang signifikan dalam memenuhi kebutuhan listrik di Provinsi Sulawesi Utara. Untuk PLTP Lahendong III (Unit 5,6) telah dilaksanakan Tahun 2016, dengan masing-masing 20MW sehingga total kapasitas pembangkitan di Area Lahendong menjadi sebesar 120 MW. Pengembangan sumber daya panas bumi (Geothermal) untuk pembangkit listrik diproyeksikan akan menjadi sumber energi andalan seiring dengan semakin menipisnya cadangan migas di dunia (sumber: <https://www.pge.pertamina.com/>)

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2009 yang terdapat dalam Perpres No. 14 Tahun 2017 tentang Ketenagalistrikan diperlukan untuk

lebih menjamin keselamatan umum, keselamatan kerja, keamanan instalasi, dan kelestarian fungsi lingkungan dalam penyediaan tenaga listrik dan pemanfaatan tenaga listrik, instalasi tenaga listrik harus menggunakan peralatan dan perlengkapan listrik yang memenuhi standar peralatan di bidang ketenagalistrikan. Dalam uraian undang-undang tersebut sudah jelas tertera bahwa setiap hal yang akan dilakukan perusahaan haruslah tidak menyimpang dari hal-hal tersebut. Khususnya dalam proyek terhadap potensi sumber daya panas bumi yang akan menjadi pusat pembangun kelistrikan.

Potensi sumber daya panas bumi yang ada di Lahendong dipandang sebagai suatu proyek yang strategis karena proyek ini memberikan kontribusi yang besar untuk pemenuhan kebutuhan listrik yang ada di Sulawesi Utara. Oleh sebabnya kebutuhan organisasi semakin besar dan meluas. Membesar dan meluasnya kebutuhan organisasi diikuti juga dengan kebutuhan kinerja yang diperlukan.

Evaluasi terhadap kinerja dari PLTP menjadi satu hal penting agar menjadi tolak ukur PLTP menjalankan kegiatan atau programnya. Pentingnya evaluasi kinerja untuk kemajuan perusahaan, didalamnya meningkatkan kualitas kerja sumber daya manusia dan meminimalisir segala kemungkinan kendala atau hambatan dalam suatu rencana kerja. Selain evaluasi internal dari perusahaan sendiri, masyarakat sekitar tempat proyek pun harusnya dapat memberikan masukan terhadap perusahaan. Agar evaluasi kinerja perusahaan lebih maksimal maka evaluasi tidak hanya dilakukan di dalam perusahaan tetapi juga dari luar perusahaan dengan mendengar aspirasi masyarakat. Masyarakat sekitar berharap potensi sumber daya alam yang ada sekarang dapat dinikmati anak cucunya nanti. Artinya masyarakat berharap lingkungan

yang bersih, aman dan nyaman dapat diwarisi sampai generasi selanjutnya. Namun hal ini menjadi ketakutan masyarakat dengan melihat eksploitasi sumber daya alam yang dilakukan secara besar-besaran oleh perusahaan.

Melihat hal tersebut, rasa takut yang masyarakat rasakan dari awal diresmikan PLTP ini mulai terlihat dan mulai dirasakan. Saat mendapat informasi bahwa akan diresmikannya PLTP ini mulailah timbul beberapa penolakan dari masyarakat setempat tetapi suara itu hanya sebagian kecil dari banyaknya suara mereka yang telah menyetujui diresmikannya proyek tersebut. Karena beberapa hal yang menjadi janji perusahaan terhadap masyarakat dan pemerintah sekitar dengan menjamin kenyamanan lingkungan dan menyediakan lapangan pekerjaan buat masyarakat yang tinggal di daerah sekitar proyek ini dilaksanakan. Berdasarkan hasil uji coba yang dilakukan saat itu masyarakat belum merasakan hal-hal yang ternyata akan sangat mengganggu dalam kehidupan keseharian masyarakat sekitar tempat adanya proyek tersebut seperti, sering terjadinya kebisingan disaat-saat yang tidak menentu yang seharusnya perusahaan memiliki kewajiban untuk menjaga agar tidak terjadinya kebisingan/kebocoran gas ke udara, masyarakat yang memiliki lahan disekitar lokasi proyek mulai gagal panen, alat-alat elektronik mulai gampang rusak dan barang-barang yang terbuat dari besi lebih mudah berkarat.

TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Israel Samuel Theodorus Mandas, Florence Deisy Jetty Lengkong dan Joorie Ruru (2018). Judul penelitian ini adalah "Evaluasi Kebijakan Kependudukan Program Keluarga Berencana di Provinsi Sulawesi Utara". Metode penelitian yang digunakan dalam

penelitian ini merupakan deskriptif kualitatif. Penelitian ini dilakukan di BKKBN Provinsi Sulawesi Utara. Terlihat dari dimensi efektivitas sudah sangat baik karena kebijakan kependudukan yang dijalankan mampu mengendalikan laju pertumbuhan penduduk di Sulawesi Utara dari tahun ke tahun dengan pelayanan maksimal. Dari dimensi efisien, sudah baik karena biaya yang dikeluarkan dalam mengikuti program KB dengan pelayanan yang memadai dan berkualitas yang diberikan kepada masyarakat. Dari dimensi kecukupan, karena kebijakan program KB ini mampu membantu pemerintah dalam menekan laju pertumbuhan penduduk. Dari dimensi pemerataan, sudah cukup baik karena sudah dapat menjangkau semua golongan masyarakat. Namun, masih sedikit masyarakat yang mau mengikuti program ini karena masih tertanam dalam pemikiran mereka “banyak anak, banyak rejeki”. Dari dimensi responsivitas, masih banyak keluhan dari masyarakat mengenai biaya karena pelayanan KB yang tidak sepenuhnya gratis bagi masyarakat miskin. Dari dimensi ketepatan, dapat dirasakan sendiri oleh semua masyarakat tetapi juga oleh keluarga itu sendiri lewat program ini, keluarga mampu bertanggung jawab terhadap anggota keluarga masing-masing.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Sefti P. S. Ime, Welson Y. Rompas, Joyce J. Rares (2014). Jurnal penelitian ini adalah “Kinerja Pemerintah Kecamatan dalam Pelayanan Kartu Tanda Penduduk (e-KTP). (Suatu Studi di Kantor Kecamatan Passi Barat Kabupaten Bolaang Mongondow)”. Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Hasil penelitian yang dilakukan di Kecamatan Passi Kabupaten Bolaang Mongondow ini terlihat sudah cukup baik. Dilihat dari produktifitas pemerintah kecamatan sudah cukup baik memberikan pelayanan e-KTP, dibuktikan dengan dari

10.500-an masyarakat yang wajib e-KTP sudah ada 9.046 jiwa yang melakukan rekam e-KTP. Dilihat dari kualitas layanan sudah cukup baik walaupun masih ada yang harus dibenahi seperti pengadaan dan perbaikan alat-alat yang akan menunjang dalam pemberian pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Dilihat dari responsivitas sudah cukup baik dengan memberikan alternatif kepada masyarakat. Dilihat dari responsibilitas, pihak pemerintah mengatakan bahwa respon masyarakat sudah cukup baik, walau masih ada yang mengatakan bahwa program ini kurang efektif. Dilihat dari akuntabilitas, pelayanan yang dilakukan menggunakan sumber daya manusia yang baik, dilihat dari tidak adanya kritik dari masyarakat.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Sevanya T. M. Manurung, Florence D. J. Lengkong, Joorie M. Ruru (2021). Jurnal penelitian ini adalah “Kinerja Pegawai Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (Studi Kasus di LPP RRI Kota Manado). Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian ini dilaksanakan di LPP RRI Kota Manado dengan hasil penelitian belum cukup baik. Dilihat dari *quality of work* atau kualitas kerja pegawai yang belum cukup baik, walaupun setiap tugas dan tanggung jawab bisa terselesaikan tepat pada waktu yang telah ditetapkan, tetapi ada beberapa hal yang membuat kualitas kerja pegawai dikatakan belum cukup baik karena ada sebagian kecil karyawan yang masih sering terlambat masuk kantor. Pegawai sering mengobrol santai saat masih jam kerja dan ketika dicari atasan, pegawai tidak berada dalam ruang kerja. Dilihat dari *Job Knowledge* atau pengetahuan kerja pegawai di LPP RRI Kota Manado sudah cukup baik karena di tiap bidang ada SOP. Dilihat dari *Creativeness* atau kreativitas pegawai di di LPP RRI Kota Manado terbilang sangat baik

karena pegawai mampu menuangkan masukan-masukan sehingga menjadi ide kreatif mereka. Dilihat dari *Cooperation* atau kerja sama internal maupun eksternal di Kantor LPP RRI Kota Manado sudah terbilang cukup bagus.

KONSEP TEORI

Konsep Evaluasi

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mendefinisikan evaluasi sebagai upaya penilaian yang dilakukan secara teknis terhadap sesuatu yang telah direncanakan dan dilaksanakan. Upaya ini dilakukan dalam rangka menciptakan kinerja yang lebih baik untuk hari depan suatu organisasi ataupun perusahaan dan semua yang dilakukan diharapkan bisa sesuai dengan rencana awal.

Evaluasi merupakan kegiatan untuk menilai hasil suatu program atau kegiatan. Secara umum dapat dikatakan bahwa evaluasi ialah proses untuk menilai atau menetapkan seberapa jauh tingkat tercapainya tujuan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Perhimpunan Ahli Kesehatan Masyarakat Amerika, evaluasi adalah suatu proses untuk menenun nilai atau jumlah keberhasilan dan usaha pencapaian suatu tujuan yang telah ditetapkan (Notoatmodjo, 2011: 107). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa evaluasi adalah sebuah ukuran untuk menilai suatu kinerja organisasi atau perusahaan dalam mencapai kesempurnaan rancangan kinerja yang telah dibuat dan disepakati.

Menurut Abdullah (2014), dalam bukunya *Manajemen Evaluasi Kinerja Karyawan* ada tiga kemiripan makna yaitu, sebagai berikut :

- a) Evaluasi, adalah proses penilaian terhadap sesuatu yang telah direncanakan sebelumnya.
- b) Asesmen (*assessment*) adalah aktivitas menentukan kedudukan suatu objek pada sejumlah variabel yang menjadi fokus

misalnya menguji para siswa dan melaporkan hasilnya.

- c) Pengukuran (*measurement*) merupakan aktivitas penempatan nilai numerikal atau angka terhadap suatu objek dengan menggunakan suatu instrument seperti mistar, timbangan, dan sebagainya.

Konsep Kinerja

Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran dari suatu tingkat capaian suatu pelaksanaan program, kegiatan atau kebijakan demi terwujudnya sasaran, tujuan, visi dan misi suatu organisasi ataupun perusahaan yang merupakan bagian dari rancangan dan rencana strategi suatu organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan proses dimana terjadinya pengelolaan *input* menjadi *output*, yang sangat berhubungan langsung dengan apa yang menjadi tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan hanya dapat dicapai apabila unit-unit kerja didalamnya mendukung penuh apa yang menjadi rencana kerja perusahaan yang sudah disepakati. Pencapaian baik atau buruknya hasil *output* suatu perusahaan dipengaruhi oleh bagaimana baik atau buruknya kinerja yang ada dalam perusahaan tersebut. Menurut Suyadi P. Sentono (2008), Kinerja merupakan capaian hasil kerja dalam suatu organisasi oleh seorang individu ataupun kelompok, sesuai dengan tupoksi atau wewenang dan tanggung jawab masing-masing, untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan secara legal, tidak melanggar aturan hukum serta sesuai dengan etika dan moral yang benar.

Menurut Dhama (2004:355), dimensi kinerja harus mempertimbangkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Kuantitas, dimensi kinerja ini menunjukkan suatu bentuk tolak ukur yang dapat dihitung dan harus dicapai. Kuantitas biasanya terkait dengan output atau hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan atau tim kerja dalam suatu periode waktu

tertentu. Contohnya, dalam industri manufaktur, kuantitas dapat diukur dengan jumlah produk yang diproduksi dalam sehari atau sebulan. Sedangkan dalam layanan jasa, kuantitas dapat diukur dengan jumlah pelanggan yang dilayani dalam sehari atau jumlah layanan yang diberikan dalam sebulan.

2. Kualitas, yaitu dimensi kinerja ini menunjukkan suatu bentuk tolak ukur untuk menilai baik buruknya hasil kerja atau produk yang dihasilkan oleh seorang karyawan atau tim kerja. Kualitas biasanya terkait dengan kepuasan pelanggan, tingkat cacat, ketepatan, dan kesesuaian dengan spesifikasi yang telah ditentukan. Penilaian kualitas harus dilakukan secara objektif dan terukur untuk memastikan bahwa hasil kerja atau produk memenuhi standar yang telah ditetapkan. Upaya untuk meningkatkan kualitas harus terus dilakukan agar perusahaan dapat memenuhi kebutuhan pelanggan dan mempertahankan daya saing di pasar. Dalam beberapa kasus, kualitas dapat menjadi faktor yang paling penting bagi pelanggan dalam memilih produk atau layanan, sehingga perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada dimensi kinerja ini.

3. Ketepatan Waktu, yaitu salah satu dimensi kinerja yang sangat penting dalam organisasi atau bisnis. Dimensi ini mencakup kemampuan suatu karyawan atau tim kerja untuk menyelesaikan tugas atau proyek tepat waktu dan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Ketepatan waktu dapat memberikan manfaat yang signifikan bagi perusahaan, seperti: meningkatkan kepuasan pelanggan, meningkatkan efisiensi dan produktivitas, mengurangi biaya, meningkatkan reputasi perusahaan. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa ketepatan waktu diperhatikan dalam setiap aspek pekerjaan atau proyek yang dilakukan. Perusahaan

harus memiliki sistem manajemen waktu yang baik, serta menentukan prioritas dan jadwal yang realistis untuk setiap tugas atau proyek yang diberikan kepada karyawan atau tim kerja.

Hessel Nogi (2005), mengemukakan beberapa dimensi dalam tingkatan kinerja dalam suatu organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Produktifitas. Faktor fundamental yang mempengaruhi kemampuan bersaing dalam suatu perusahaan. Secara garis besar, produktivitas adalah kemampuan setiap orang, sistem, atau perusahaan untuk menghasilkan barang atau jasa. Pada umumnya dipahami sebagai rasio antara input dan output.

2. Orientasi kualitas layanan kepada pelanggan. Kepuasan masyarakat sering digunakan sebagai pengukur indikator kinerja organisasi. Informasi tentang kepuasan masyarakat sering kali tersedia secara mudah dan murah. Informasi tentang kepuasan terhadap kualitas pelayanan dapat ditemui dalam media massa atau diskusi publik. Karena dalam mendapatkan informasi tentang kepuasan masyarakat terhadap baik buruknya layanan relatif sangat tinggi, maka dari itu hal ini dapat menjadi suatu ukuran dan parameter dalam menilai dan menjalankan kinerja organisasi publik.

3. Responsifitas. Bagaimana organisasi dapat mengenali apa yang menjadi kebutuhan masyarakat, membuat susunan agenda, memprioritaskan pelayanan dan pengembangan program-program pelayanan publik sesuai dengan apa yang menjadi kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Responsifitas merupakan salah satu indikator kinerja yang menggambarkan langsung kemampuan organisasi publik dalam berjalannya misi dan tujuannya terkhusus untuk memenuhi tujuan masyarakat.

4. Akuntabilitas. Dimensi kinerja ini menunjukkan sejauh mana karyawan atau tim kerja dalam organisasi bertanggung jawab

atas tugas dan kinerjanya, dan mampu memberikan pertanggungjawaban secara tepat waktu dan akurat. Akuntabilitas adalah hal yang sangat penting dalam organisasi karena dapat memastikan bahwa setiap karyawan atau tim kerja bertanggung jawab atas tugas dan pekerjaannya dan memberikan hasil yang terbaik. Akuntabilitas dapat diukur melalui sejumlah indikator, seperti kemampuan karyawan atau tim kerja dalam melaporkan pekerjaannya secara akurat dan tepat waktu, kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan aturan dan prosedur yang telah ditetapkan, dan kemampuan mereka untuk mengambil tanggung jawab atas kegagalan atau kesalahan yang terjadi dalam pekerjaannya.

Konsep Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja atau penilaian prestasi karyawan menurut Leon C. Menggison (2005:69), yaitu sebagai berikut: penilaian prestasi kerja (*Performance Appraisal*) merupakan proses dimana pimpinan dalam organisasi memastikan karyawan melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Kemudian evaluasi kinerja adalah penilaian secara sistematis yang dilakukan pimpinan organisasi untuk mengukur kinerja karyawan terhadap organisasi, agar pimpinan organisasi dapat mengetahui hasil kinerja karyawan. Selain itu, untuk memastikan segala kebutuhan pelatihan kerja dilakukan dengan tepat, memberikan tanggung jawab sesuai dengan kapasitas masing-masing karyawan supaya di masa mendatang dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik juga merupakan acuan kebijakan dalam hal promosi jabatan atau penentuan imbalan. evaluasi kinerja juga merupakan suatu evaluasi mengenai prestasi kerja atau jabatan seorang individu dalam organisasi termasuk didalamnya setiap potensi pengembangannya yang dilakukan secara periodik dan sistematis. Evaluasi kinerja yang dibuat guna untuk kepentingan

organisasi kedepan dalam meminimalisir kegagalan dan dalam cita-citanya mencapai tujuan sesuai dengan apa yang diharapkan.

Wibowo (2020), evaluasi kinerja dilaksanakan untuk adanya penilaian terhadap pencapaian kerja lewat hasil kerja dan prestasi kerja yang diperoleh individu, tim atau organisasi. Evaluasi kinerja akan memberikan timbal balik terhadap sasaran dan tujuan kinerja, perencanaan kinerja serta proses pelaksanaan kinerja. Evaluasi kinerja dapat juga dilakukan terhadap proses penilaian, review, dan pengukuran terhadap kinerja. Pada umumnya evaluasi kinerja organisasi biasanya dilakukan setiap tahun sehingga memperoleh deskripsi gambaran kinerja organisasi satu tahun berjalannya program kerja. Pada dasarnya, evaluasi kinerja adalah suatu proses penilaian yang dilakukan pada akhir periode atau akhir tahun perencanaan program tertentu, supaya bisa mendapat gambaran secara utuh dan menyeluruh mengenai kinerja organisasi. Evaluasi kinerja dilaksanakan untuk kepentingan organisasi dalam mengevaluasi setiap tujuan dan sasaran, mengevaluasi setiap rencana, mengevaluasi setiap ukuran kinerja karyawan, mengevaluasi hasil kinerja, mengevaluasi lingkungan serta mengevaluasi proses kinerja yang ada.

1. Evaluasi tujuan dan sasaran, evaluasi terhadap tujuan dimaksudkan agar suatu hal yang direncanakan dapat berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Evaluasi terhadap sasaran untuk melihat bagaimana pencapaian terhadap target yang telah ditetapkan sebelumnya. Evaluasi tujuan dan sasaran memberikan timbal balik untuk proses perencanaan.
2. Evaluasi proses kinerja, untuk menganalisis saat didapati kendala dalam proses kinerja.
3. Evaluasi lingkungan, untuk menelaah bagaimana situasi lingkungan yang akan dihadapi saat dimana proses pelaksanaan

kinerja berlangsung yang dapat menyebabkan kesulitan ataupun kegagalan dalam proses mencapai hasil kinerja.

4. Evaluasi hasil, untuk memberikan penilaian terhadap hasil kinerja yang sudah dijalankan baik secara individu, kelompok maupun organisasi.

METODE PENELITIAN

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif, dimana data yang diperoleh dari hasil penelitian dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain (Moleong, 2010).

Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

- a. Manajer Operasional : 1 Orang
- b. Manajer K3L : 1 Orang
- c. Karyawan : 2 Orang
- d. Masyarakat : 5 Orang

Adapun fokus penelitian dalam penelitian ini menggunakan teori yang dikemukakan oleh Wibowo (2007), yaitu sebagai berikut :

1. Evaluasi tujuan dan sasaran
2. Evaluasi Proses Kinerja
3. Evaluasi Lingkungan
4. Evaluasi hasil

HASIL DAN PEMBAHASAN

1). Evaluasi Tujuan dan Sasaran

Evaluasi tujuan dan sasaran merupakan hal yang sangat penting dalam perkembangan suatu perusahaan, evaluasi tujuan dan sasaran erat kaitannya dengan keberhasilan proses perencanaan lewat penyusunan program kerja dan pencapaian target.

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, evaluasi tujuan dan sasaran merupakan suatu landasan penting untuk mengukur pencapaian kerja terhadap target. Perusahaan memiliki target dalam setiap unit kerja yang harus dicapai untuk persediaan energi listrik yaitu 20MW. Perusahaan bertanggung jawab untuk tetap dan harus memenuhi persediaan energi listrik tersebut dengan adanya rencana kerja kedepan. Persediaan energi listrik terus diupayakan berjalan dan selalu tersedia lewat unit-unit kerja yang dijalankan di beberapa titik. Tujuan perusahaan untuk penyediaan energi listrik untuk kepentingan umum dan sasaran yaitu masyarakat dan pengguna energi listrik sudah berjalan sebagaimana mestinya dan dapat dibilang baik. Untuk mencapai tujuan dan sasaran dari perusahaan peran aktif dari para pekerja juga merupakan alasan yang tidak kalah penting. Namun dalam hal mencapai tujuan dan sasaran ada beberapa kendala berdasarkan hasil wawancara dengan informan yaitu dalam hal *man power* yang belum siap dan alat-alat yang belum *ready*.

2). Evaluasi Proses Kinerja

Evaluasi proses kinerja merupakan suatu bentuk penilaian atau peninjauan kerja yang dilakukan secara berkala untuk menganalisis kendala yang didapati dalam proses kinerja. Evaluasi proses kinerja bertujuan untuk memastikan tingkat keberhasilan para pekerja dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Evaluasi proses kinerja sangat penting bagi PLTP Lahendong untuk mengetahui apakah setiap target di setiap unit dapat dicapai dengan baik bahkan maksimal atau ada beberapa kendala dalam proses kinerja yang sedang dijalankan dalam proyek ini.

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, proses kinerja yang dijalankan sesuai dengan bidang dan keilmuan masing-masing dari para pekerja dan dalam PLTP

Lahendong ada 3 bidang kerja yaitu, bidang operasi, bidang *maintenance* (pemeliharaan), dan bidang K3L. Bidang operasi bertugas untuk mengoperasikan dan menjalankan turbin atau mesin-mesin lainnya, bidang *maintenance* (pemeliharaan) bertugas untuk menjaga dan mengamankan mesin-mesin dan alat-alat agar berjalan sebagaimana mestinya, bidang K3L bertugas menjaga agar lingkungan kerja tetap sehat, aman, nyaman dan meminimalisir kecelakaan kerja. Dalam menjalankan tugas dalam masing-masing bidang pekerjaan ada beberapa kendala yang didapatkan berdasarkan hasil wawancara dengan informan, dalam bidang operasi bisa kapan saja terjadi kerusakan mesin karena mesin terus berjalan setiap harinya, dalam bidang *maintenance* (pemeliharaan) biasanya ketika *trip* dan itu terjadi pada malam hari dengan cuaca ekstrim hal ini sangat tidak mudah bagi bidang *maintenance* untuk melakukan perbaikan jaringan, dalam bidang K3L tidak lepas dari permasalahan kecelakaan kerja yang bisa terjadi kapanpun dan dimanapun.

3). Evaluasi Lingkungan

Evaluasi terhadap lingkungan dalam hal ini untuk menelaah bagaimana situasi lingkungan yang akan dihadapi saat dimana proses pelaksanaan kinerja berlangsung, melihat letak dan situasi alam yang memiliki potensi untuk diadakan proyek. Evaluasi lingkungan sangat berperan penting dalam proyek PLTP Lahendong untuk mengetahui keadaan lingkungan sekitar proyek berjalan karena proyek ini berada dekat dengan pemukiman masyarakat. Perusahaan bertanggung jawab penuh dan terus memperhatikan keadaan lingkungan sekitar.

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, untuk evaluasi lingkungan masih banyak keluhan yang dirasa sangat berdampak bagi kehidupan keseharian masyarakat sekitar. Dalam wawancara dengan beberapa informan, dari sisi

perusahaan mengungkapkan bahwa segala yang berhubungan dengan lingkungan dipersiapkan secara baik dengan melihat dan mempertimbangkan kondisi lingkungan baik sekarang atau beberapa tahun yang akan datang. Dalam hal ini juga perusahaan mengungkapkan bahwa proyek ini masih dalam standar baik dan keadaan lingkungan juga baik. Namun pendapat tersebut berbanding terbalik dengan apa yang dirasakan oleh masyarakat sekitar, masyarakat sangat merasakan perbedaan situasi lingkungan dari sebelum adanya proyek ini dengan setelah adanya proyek ini. Menurut masyarakat sisi baik adanya proyek ini masyarakat terbantu dalam hal peningkatan ekonomi keluarga lewat adanya lowongan pekerjaan. Masyarakat juga mengungkapkan beberapa keresahan lewat pengaruh udara yang sangat dirasakan lingkungan sekitar yaitu pertama, atap rumah warga yang berbahan dasar seng mudah bocor karena berkarat dengan jangka waktu penggunaan kurang lebih hanya 1 tahun hal ini tentunya sangat merugikan masyarakat karena untuk mengganti atap memerlukan biaya sedangkan rata-rata pekerjaan masyarakat sekitar hanya sebagai petani. Kedua, para petani yang mulai gagal panen hal ini jelas sangat dirasakan karena sebelum adanya proyek ini sebagian besar masyarakat bertani dan untuk hasil biasanya 1 bulan bisa dua kali panen, namun setelah adanya proyek ini para petani mulai merasakan gagal panen karena tanaman yang mudah layu dan kekeringan, hal ini juga menimbulkan kerugian buat masyarakat dengan menurunnya pendapatan ekonomi keluarga. Ketiga, kebisingan yang sering terdengar di lingkungan sekitar tempat proyek, hal ini sering sekali terjadi di waktu-waktu yang tidak menentu yang kemudian membuat masyarakat cukup terganggu.

4). Evaluasi Hasil

Evaluasi hasil disini untuk memberikan penilaian terhadap hasil kinerja yang sudah dijalankan baik secara individu, kelompok maupun organisasi. Evaluasi hasil menjadi tolak ukur keberhasilan suatu pekerjaan yang dilakukan, pekerjaan dengan hasil baik akan memberi dampak baik juga buat perusahaan itu sendiri dengan mendapatkan keuntungan baik dari hasil kerja yang dilakukan maupun tingkat kepercayaan sosial terhadap kinerja perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, untuk evaluasi hasil sudah baik tetapi belum maksimal. Untuk pekerjaan yang dilakukan setiap unsur kerja memaksimalkan pekerjaannya untuk mendapat hasil yang baik, untuk perusahaan sendiri juga telah memaksimalkan dengan penyediaan sarana dan prasarana yang sangat memadai untuk pekerja yang dijalankan. Dalam beberapa bagian hasil kerja perusahaan dinilai sangat baik yang didalamnya yaitu penyediaan energi listrik yang terus diupayakan tersedia sesuai dengan kapasitas yang harus disediakan. Setiap rencana kerja yang dibuat pun selalu berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan, walaupun rasanya perusahaan telah melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang seharusnya penilaian dari dalam perusahaan sendiri dirasa belum cukup tanpa adanya penilaian atau evaluasi dari luar perusahaan dalam hal ini masyarakat khususnya yang berada dalam ring 1, memang pada dasarnya masyarakat sangat terbantu dengan beberapa program yang diadakan namun untuk beberapa program yang dijalankan dirasa kurang maksimal contohnya, pengadaan bak atau tandon air bersih tanpa melihat lokasi yang strategis untuk pengadaan program ini. Beberapa hal lain juga peneliti dapati dari hasil wawancara dengan beberapa informan yaitu, kurangnya komunikasi dan koordinasi dari pihak perusahaan dengan masyarakat

khususnya pemerintah setempat, hal ini kemudian pun menjadi keresahan masyarakat karena kurangnya ruang untuk menyampaikan apa saja keresahan yang masyarakat rasakan kepada pihak perusahaan secara langsung.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian beserta juga hasil wawancara yang dilakukan peneliti dilihat dari indicator penelitian atau fokus penelitian menurut Wibowo (2007) :

1. Evaluasi kinerja PLTP Lahendong dilihat dari dimensi Evaluasi Tujuan dan Sasaran sudah baik. Mulai dari proses perencanaan sampai kepada tujuan dan sasaran perusahaan terus berupaya memaksimalkan kinerjanya untuk mencapai target yang telah ditetapkan sesuai dengan standar perusahaan.
2. Evaluasi kinerja PLTP Lahendong dilihat dari dimensi Evaluasi Proses Kinerja belum sepenuhnya maksimal. Dalam setiap bidang kerja penyediaan energi listrik untuk kepentingan umum merupakan tugas utama perusahaan sehingga pekerjaan terus berjalan setiap hari dan mesin yang terus bekerja tanpa henti, sehingga dalam proses kinerja bisa kapan saja terjadi *trip*.
3. Evaluasi kinerja PLTP Lahendong dilihat dari dimensi Evaluasi Lingkungan belum maksimal. Melihat keadaan lingkungan sekitar 'ring 1' banyak merasakan dampak dari udara H2O yang diakibatkan oleh proyek ini.
4. Evaluasi kinerja PLTP Lahendong dilihat dari dimensi Evaluasi Hasil belum sepenuhnya maksimal. Hasil dari program kerja sudah diupayakan dengan baik, tepat sasaran dan sesuai target. Namun tingkat kepuasan masyarakat sekitar unuk beberapa hasil kerja yang dicapai belum maksimal karena kurangnya ruang

komunikasi antara perusahaan dan masyarakat sekitar,.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang ada, berikut merupakan beberapa rekomendasi sebagai saran untuk meningkatkan kinerja dari PLTP Lahendong, sebagai berikut :

1. Evaluasi tujuan dan sasaran, dari proses perencanaan harus terus ditingkatkan dan di *update* sesuai dengan perkembangan kebutuhan masyarakat umum terhadap energy listrik.
2. Evaluasi Proses Kinerja, masih perlu ditingkatkan dari sisi *maintenance* untuk lebih cepat dan tanggap yaitu dengan adanya pemeriksaan rutin terhadap mesin-mesin agar meminimalisir *trip* yang akan terjadi.
3. Evaluasi Lingkungan, perlu adanya uji udara secara rutin dari pihak perusahaan untuk mengetahui tingkat emisi yang keluar. Dengan hal ini agar perusahaan dapat terlihat lebih tanggap terhadap keberlangsungan hidup masyarakat sekitar.
4. Evaluasi Hasil, perlu adanya komunikasi dan koordinasi yang aktif dengan masyarakat khususnya pemerintah setempat lewat peningkatan sosialisasi perusahaan mengenai program kerja kedepan ataupun ruang diskusi antara perusahaan dan masyarakat sekitar agar masyarakat sekitar pun punya tempat untuk menyampaikan setiap keluhan dan perusahaanpun dapat langsung menanggapi setiap keluhan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, H. M. (2014). *Manajemen Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Dhama. (2021). Evaluasi Kinerja Pemerintah Desa dalam Menalakan Tugas dan Fungsi (Studi di Desa Kotamenara Kecamatan Amurang Timur Minahasa Selatan). *Jurnal Administrasi Publik, Vol III*.
- Ime, S. P., Rompas, W. Y., & Rares, J. J. (2014). Kinerja Pemerintah Kecamatan dalam Pelayanan Kartu Tanda Penduduk (e-KTP) (Suatu Studi di Kantor Kecamatan Passi Barat Kab. Bolaang Mongondow. *Jurnal Administrasi Publik*.
- Mandas, I. S., Lengkong, F. D., & Ruru, J. M. (2018). Evaluasi Kebijakan Kependudukan Program Keluarga Berencana di Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Administrasi Publik, Volume IV no. 062*.
- Manurung, S. T., Lengkong, F. D., & Ruru, J. M. (2021). Kinera Pegawai Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (Studi Kasus di LPP RRI Kota Manado). *Jurnal Administrasi Publik, Volume VII*.
- Menggison, L. C. (2021). Evaluasi Kinerja Pemerintah Desa dalam Menjalankan Tugas dan Fungsi (Studi di Desa Kotamenara Kecamatan Amurang Timur Kabupaten Minahasa Selatan). *Jurnal Administrasi Publik, Vol. VII*.
- Moleong. (2010). Evaluasi Kinerja Pemerintah Desa dalam Penggunaan Alokasi Dana Desa di Desa Peret Kecamatan Damau Kabupaten Kepulauan Talaud. *Jurnal Administrasi Publik, Volume 04*.
- Nogi, D. d. (2010). Kinerja PT. PLN (Persero) APJ Surakarta dalam Menanggapi Keluhan Pelanggan. *Jurnal Administrasi Publik, 26*.

- Notoatmodjo. (2011). Evaluasi Kebijakan Kependudukan Program Keluarga Berencana di Provinsi Sulawesi Utara (Studi di BKKBN Prov. Sulawesi Utara). *Jurnal Administrasi Publik*.
- Sentono, S. P. (2018). Kinerja PT. PLN (Persero) dalam Menanggapi Keluhan Pelanggan di Kota Sorong Provinsi Papua Barat. *Jurnal Administrasi Publik*.
- Tabiti, Y. D., Rompas, W. Y., & Kolondam, H. F. (2017). Evaluasi Kinerja Pemerintah Desa dalam Penggunaan Alokasi Dana Desa di Desa Peret Kecamatan Damau Kabupaten Kepulauan Talaud. *Jurnal Administrasi Publik, Volume 04 No. 048*.
- Taroreh, K., Ruru, J. M., & Londa, V. Y. (2022). Evaluasi Pelaksanaan Program Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat Pesisir di Kabupaten Halmahera Barat Kecamatan Jailolo Selatan. *Jurnal Administrasi Publik, Vol VIII*.
- Wibowo. (2020). Evaluasi Kinerja Pelayanan Publik. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara, Volume 16*, 163-173.

Sumber Lainnya :

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2009 dalam Peraturan

Presiden No. 14 Tahun 2017.

Lahendong - Operasi Sendiri - Pertamina Geothermal Energy. (n.d.). Retrieved

January 18, 2023, from <https://www.pge.pertamina.com/id/operasi-sendiri/lahendong>